

### Список використаних джерел:

1. Кондрат І. Ю. Пенсійне забезпечення в Україні та світі. Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. 2009. № 19 (3). С. 204-208.
2. Плаксієв М. Особливості пенсійного забезпечення Чилі та Аргентини. Вісник Пенсійного фонду України, 2008. № 4 (70).
3. Погорелова С. Історія становлення державної системи соціального захисту в європейських країнах. Вісник Пенсійного фонду України, 2008. № 5 (71).

**Бондар О. С.,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## ТРУДОВИЙ ДОГОВІР З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Введення Кабінетом Міністрів України обмежувальних протиепідемічних заходів у зв'язку з поширенням на території України загрози від пандемії яку викликала гостра респіраторна хвороба COVID-19, спричинена коронавірусом SARS-CoV-2 та військове вторгнення ворога на територію України і посягання на її суверенітет стали тими чинниками, які зумовили певні законотворчі ініціативи метою яких стала адаптація чинних нормативно-правових актів до тих умов життя в яких опинилась наша держава. Не є виключенням в цьому процесі законодавчих змін і сфера трудо-правових відносин, яка ще з моменту оголошення карантину перебуває у стресовому стані. А вже після оголошення воєнного стану в Україні народні обранці прийняли цілу низку законів якими внесли ряд суттєвих змін до трудового законодавства і до чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Оцінкою релевантності цих змін ще доведеться займатись всій науковій спільноті, але разом з тим є певні новели у трудовому праві, які з'явилися завдяки цим змінам і які цікаво було б дослідити, на окрему увагу серед них заслуговує поява нового виду трудового договору, а саме «трудоного договору з нефіксованим робочим часом».

Термін «договір» доволі розповсюджений і використовується у різних галузях права, а саме: цивільне, господарське, земельне тощо. Загальне визначення поняття «договір» можна знайти в юридичній енциклопедії де зазначено наступне – договір це угода двох або більше сторін про встановлення, зміну чи припинення відповідних прав і обов'язків [1]. Далі цікаво звернутись до наукової доктрини, а саме думок науковців з цього приводу. Так, на думку О. Кисельової та Т. Кобзевої «трудогий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою-роботодавцем, за якою працівник зобов'язується

виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [2, с. 78].

Перш за все варто звернути увагу на те, що у ч. 1 ст. 21 КЗпП України законодавець розмістив визначення поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати, яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею [3].

Основною метою введення такого виду трудового договору було надати можливість використовувати його роботодавцями тоді, коли у них виникає необхідність у залученні працівників на нерегулярній основі для виконання певних робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер, що характерно для фрілансу.

Далі цікаво, зупинитись та проаналізувати визначення трудового договору з нефіксованим робочим часом більш детально. Тут, на початку треба зауважити, що незрозуміло в системі яких саме видів трудових договорів цей є «особливим», тому що сам КЗпП України не містить чіткої норми яка б визначала види трудових договорів, а наука трудового права знає різні підходи щодо визначення класифікації видів трудових договорів, тому дане питання поки залишається без відповіді. Доречі «особливим» є не тільки трудовий договір з нефіксованим робочим часом але і контракт, хоча контракт визначається не як особливий «вид» а як особлива «форма» трудового договору, при цьому ми знаємо, що згідно ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Тоді, можна дійти висновку, що згідно вище згаданої статті існують дві форми трудового договору, а саме письмова та усна і якщо контракт це «особлива форма» трудового договору то не зрозуміло як в даному випадку форма може бути особливою, оскільки вона або письмо або усна. Простежується не системність у написанні законодавцем змісту визначення вище окреслених понять, що в свою чергу призводить до неоднаковості розуміння норм трудового законодавства. В даному випадку законодавцю взагалі треба відійти від практики вживання таких неоднозначних понять як «особливий вид» чи «особлива форма», а замість цього використати досить звичайне за своїм змістом та значенням слово «окремий» і тоді все стане на свої місця, так як поряд з трудовим договором будуть існувати окремі його види: контракт, договір з нефіксованим робочим часом, договір про надомну роботу, договір про дистанційну роботу, договір про сумісництво тощо. Такий підхід дозволить уникнути неоднозначності та дасть можливість чіткого виокремлення видів трудових договорів за різними ознаками, такими як наприклад: за визначеністю, за строками, за суб'єктами, формою тощо.

Далі цікаво розбити ч. 1 ст. 21 КЗпП України на певні логічні блоки та проаналізувати їх враховуючи при цьому інші положення даної статті в цілому.

По-перше, у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом його умовами не встановлено конкретний час виконання роботи, тобто режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи роботодавець у передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником але після того, як самостійно визначить необхідність та час залучення працівника до роботи і її обсяг. При цьому повинні дотримуватися вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку. Варто додати наступне, згідно положень статті, що аналізується зміст трудового договору з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні). Ще одне мало помітне нововведення яким законодавець фактично ввів нові якщо можна так сказати характеристики або терміни які відносяться до робочого часу, а саме базові години та дні під якими слід розуміти як вказано інтервали тобто такі відрізки часу коли від працівника можуть вимагати працювати. І варто зазначити, що кількість базових годин, не може перевищувати 40 годин на тиждень, а кількість базових днів не може перевищувати 6 днів на тиждень. Простежується пряма відповідність статтям 50 та 52 КЗпП України чим фактично передбачено те саме. Законодавець також зауважив стосовно мінімальної тривалості робочого часу працівника який працює на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом протягом календарного місяця, яка становить 32 години. Чим фактично доповнив види нормальної тривалості робочого часу, тут варто було б також внести зміни до ст. 50 КЗпП та доповнити її частиною 3 наступного змісту «Підприємства і організації при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

По-друге, обов'язок працівника виконувати роботу виникає виключно у разі її надання роботодавцем при цьому надаватись має саме робота яка передбачена конкретним трудовим договором з нефіксованим робочим часом. Тобто працівник зобов'язаний виконувати тільки ту роботу, яка визначена у трудовому договорі і тільки тоді коли роботодавець сам надасть цю роботу працівнику або залучить до неї. Доречі тут ще простежується зв'язок зі ст. 31 КЗпП України де міститься положення згідно з яким роботодавцю забороняється вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

По-третє, за даним трудовим договором трудові відносини між працівником та роботодавцем характеризуються тим, що не гарантується надання роботи передбаченої цим трудовим договором з боку роботодавця постійно, але якщо робота надана то повинні бути дотримані умов оплати праці, які передбачені ст. 21 КЗпП України. Тут мова йде про те, що працівнику який виконує роботу за даним видом трудового договору заробітна плата виплачується за фактично відпрацьований час. Якщо

використовується відрядна система оплати праці, то згідно встановленим у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу. Але, якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором. На свою увагу заслуговує той факт, що якщо роботодавець не надав працівнику роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому за розмір заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, – за 32 години робочого часу. В тому випадку коли працівник дав згоду на залучення його до роботи поза межами базових днів або годин його робота оплачується у розмірі, не меншому ніж передбачено умовами трудового договору, а у разі перевищення нормальної тривалості робочого часу – в порядку, передбаченому статтею 106 КЗпП України.

Отже, трудовий договір з нефіксованим робочим часом це одна з новел у трудовому законодавстві України, яка покликана вирішити ряд питань, які постали перед роботодавцями та працівниками в умовах воєнного стану, це зокрема залучення працівників на нерегулярній основі для виконання певних робіт, які носять непостійний, але повторюваний характер, тоді коли штатний працівник з тих чи інших підстав тривалий час не знаходиться на своєму робочому місці або не може виконувати роботу дистанційно.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шемшученко Ю. С. Юридична енциклопедія: в 6 т. Київ: Укр. енци-дія, 1998. Т. 2. С. 232.
2. Кисельова О. І., Кобзєва Т. А. Трудове право України: навч. посіб. Суми: СДУ, 2017. 309 с.
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>.